



**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI  
"M. FANNO"**

**DIPARTIMENTO DI AFFERENZA RELATORE: DIPARTIMENTO DI  
DIRITTO PRIVATO E DI CRITICA DEL DIRITTO (DPCD)**

**CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA (PERCORSO COMUNE)**

**PROVA FINALE**

**"REGOLAMENTAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO  
CON SOGGETTI AFFETTI DA DISABILITÀ BIO-PSICOSOCIALE"**

**RELATORE:**

**PROF.SSA BARBARA DE MOZZI**

**LAUREANDA: CHIARA TREVISAN**

**MATRICOLA N. 1160846**

**ANNO ACCADEMICO 2019 – 2020**

“Il/La candidato/a, sottoponendo il presente lavoro, dichiara, sotto la propria personale responsabilità, che il lavoro è originale e che non è stato già sottoposto, in tutto o in parte, dal/dalla candidato/a o da altri soggetti, in altre Università italiane o straniere ai fini del conseguimento di un titolo accademico. Il/La candidato/a dichiara altresì che tutti i materiali utilizzati ai fini della predisposizione dell’elaborato sono stati opportunamente citati nel testo e riportati nella sezione finale ‘Riferimenti bibliografici’ e che le eventuali citazioni testuali sono individuabili attraverso l’esplicito richiamo al documento originale”

# INDICE

<b>INTRODUZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>CAPITOLO 1: EVOLUZIONE DEL CONCETTO DI DISABILITÀ .....</b>	<b>7</b>
1. Dalla classificazione ICD alla classificazione ICF .....	7
1.1 La pubblicazione dell'ICD .....	7
1.2 Il passaggio dall'ICD all'ICIDH-10.....	7
1.3 L'evoluzione dell'ICIDH-10 e l'entrata in vigore dell'ICF .....	8
1.4 La struttura dell'ICF .....	10
2. Disabilità e diritti umani in Europa .....	12
3. Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti Umani delle persone con disabilità (CRPD, 2006) .....	14
3.1 Le origini della Convenzione ONU e la sua struttura .....	14
3.2 Analisi degli articoli riguardanti la persona .....	16
<b>CAPITOLO 2: DISABILITÀ E LAVORO .....</b>	<b>17</b>
1. L'evoluzione della legislazione italiana sulla disabilità .....	17
2. La legge n°68 del 1999: il collocamento mirato .....	19
3. Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro .....	21
3.1 La discriminazione e l'apporto di ragionevoli accomodamenti .....	21
3.2 La condanna della Corte di Giustizia dell'Unione Europea nei confronti dell'Italia..	25
4. Il licenziamento del lavoratore inidoneo .....	25
<b>CONCLUSIONI.....</b>	<b>28</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>30</b>
<b>RINGRAZIAMENTI .....</b>	<b>35</b>

## INTRODUZIONE

Sono circa un miliardo le persone obbligate a convivere con una qualsiasi forma di disabilità nel mondo, numero che corrisponde a circa il 15% della popolazione mondiale, di questo 15% purtroppo il 2-4% incontra forti difficoltà nell'affrontare la vita quotidiana e quella di relazione. Confrontando e analizzando i dati statistici, possiamo accorgerci di come la percentuale di disabilità nel mondo sia in continuo aumento e la causa può essere imputabile all'invecchiamento della popolazione mondiale e alla rapida evoluzione delle malattie croniche. Questo è lo scenario rappresentato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità e Banca Mondiale all'interno del primo "Rapporto Mondiale sulla Disabilità".

Tra i problemi che accompagnano le vite dei soggetti affetti da disabilità troviamo al primo posto la discriminazione, seguita poi dalla mancata assistenza sanitaria e dalla presenza di numerose barriere architettoniche che impediscono un'ordinaria vita di relazione. Le conseguenze delle problematiche appena citate costringono i disabili ad affrontare difficoltà quotidiane che possono riguardare la salute, che risulta essere più precaria rispetto a quella media, le scarse opportunità in ambito formativo e professionale con un conseguente minor livello di istruzione.

Quanto appena descritto trova conferma nei dati forniti dall'Istat dai quali si può dedurre che le persone con disabilità e senza titolo di studio sono il 17.1% delle donne e il 9.8% degli uomini contro il 2% e l'1.2% delle persone normodotate. Se poi restringiamo il campo sui soggetti che hanno raggiunto titoli di studio più elevati (diploma di scuola superiore e titoli accademici) troviamo che le percentuali sono il 30.1% per gli uomini e il 19.3% per le donne a fronte del 55.1% e 56.5% per il resto della popolazione. Queste percentuali sono dovute anche alla tipologia di scuola alla quale le persone con disabilità vengono portate ad iscriversi, spesso infatti per un soggetto disabile viene privilegiata l'iscrizione a una scuola a indirizzo professionale con indirizzi formativi orientati al lavoro immediato rinunciando così a protrarre il proprio percorso formativo. Purtroppo, esistono ancora oggi situazioni in cui la scelta del percorso scolastico è dovuta alla difficile accessibilità degli edifici, l'Istat infatti riporta che "solo 1 scuola su 3 ha abbattuto le barriere fisiche e 1 su 5 ha abbattuto le barriere sensoriali, con forti differenze territoriali tra nord e sud".

Se passiamo poi ad analizzare i dati sull'occupazione riferiti alla popolazione di età compresa tra i 15 e i 64 anni, solamente il 31.3% dei soggetti che soffrono di gravi limitazioni risulta essere occupato contro il 57.8% delle persone normodotate.

La difficoltà nell'intraprendere studi di grado superiore si riversa poi nella ricerca di un'occupazione, i dati forniti infatti dimostrano che la percentuale di occupazione di lavoratori disabili è fortemente più bassa rispetto a quella dei lavoratori normodotati, parliamo del 44% di lavoratori disabili contro il 75% di lavoratori normodotati.

Con la presente ricerca si andrà proprio ad esaminare il tema della disabilità nel contesto lavorativo partendo dal concetto stesso di disabilità, analizzando la sua evoluzione fino a raggiungere l'attuale definizione espressa all'interno della Convenzione ONU dei Diritti delle persone con disabilità.

In particolare, verrà presentato un approfondimento riguardante le leggi di natura occupazionale a tutela delle persone disabili, il "collocamento obbligatorio", ma soprattutto si analizzerà il concetto di "ragionevoli accomodamenti" collegato al licenziamento delle persone affette da disabilità.

La struttura nel dettaglio sarà composta da due capitoli, all'interno del primo capitolo verrà trattata analiticamente l'evoluzione della Classificazione internazionale delle malattie (ICD, dall'inglese "International Classification of Diseases"), nata dall'esigenza di disporre di linguaggi standardizzati e condivisi, fino alla nascita della Classificazione internazionale del funzionamento, della disabilità e della salute (ICF dall'inglese International Classification of Functioning, Disability and Health).

Si andranno poi ad illustrare nel dettaglio i passaggi che hanno portato la Carta di Nizza (oggi Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea) a divenire una fonte giuridicamente vincolante all'interno della legislazione dell'Unione Europea, e si descriveranno in breve i capi più importanti presenti all'interno di essa, oltre ad approfondire gli articoli con riferimento alle persone affette da disabilità.

Si parlerà infine della "Convenzione ONU sui Diritti Umani delle persone con disabilità", il primo trattato globale sui diritti umani scritto nel XXI secolo entrato in vigore il 30 maggio 2008. Questa convenzione nasce con lo scopo di modificare gli atteggiamenti e l'approccio degli individui nei confronti delle persone affette da disabilità, si impegna quindi a sostituire la visione delle persone disabili considerate come "oggetti" aventi bisogno di cure e protezione sociale, con una nuova visione che ritiene i disabili "soggetti" possessori di diritti e in grado di prendere decisioni riguardo la propria vita, oltre che essere membri attivi della società.

L'elemento di svolta presente nella dichiarazione appena citata risulta essere l'ampia categorizzazione delle persone affette da disabilità che non comprende solamente i soggetti aventi un'elevata percentuale di inabilità, ma raggruppa qualsiasi tipo di disabilità coniando per la prima volta il termine "disabilità bio-psicosociale".

L'elaborato procede con il secondo capitolo all'interno del quale troviamo un'analisi riguardo la Legge n 69/1999 che disciplina le norme sul diritto del lavoro delle persone disabili e va ad abrogare la Legge 482/1968. Tramite questa norma il collocamento obbligatorio modifica il proprio nome divenendo "collocamento mirato", è proprio grazie a questa modifica che si inizierà a tenere in considerazione non solo le esigenze del disabile che deve essere collocato in azienda ma anche l'azienda stessa in cui quest'ultimo verrà impiegato (art. 2 Legge n 6/1999).

Verrà analizzata poi l'attuazione della direttiva 2000/78/CE, interpretata in conformità alla convenzione ONU, riguardante la parità di trattamento e il divieto di discriminazione in materia di occupazione e di condizioni di lavoro; collegata alla direttiva appena citata si andrà a esaminare la condanna della Corte di Giustizia contro lo Stato italiano per la mancata imposizione a tutti i datori di lavoro dell'inclusione di soluzioni ragionevoli applicabili a tutti i disabili bio-psicosociali, come invece viene legiferato dall'articolo 5 della direttiva 2000/78/CE.

Per effetto della condanna da parte della Corte di Giustizia è stato emanato l'articolo 3, comma 3-bis, d.lgs. n. 216/2003, applicabile a tutti i soggetti che, per effetto dell'inabilità da cui essi stessi sono affetti, incontrino qualsiasi tipologia di ostacolo nell'inserimento nel mondo del lavoro e non solamente ai "disabili" riconosciuti dalla commissione medica ai fini del collocamento obbligatorio.

In virtù delle leggi appena citate i datori di lavoro si trovano obbligati, soprattutto in caso di licenziamento, ad apportare i "ragionevoli accomodamenti" utili a garantire ai soggetti disabili la piena uguaglianza con gli altri lavoratori.

In conclusione, si andrà ad approfondire il tema dei licenziamenti soffermandosi sulla differenza tra lavoratori inidonei e disabili (legge 92/2012, d.lgs 23/2015) e analizzando il licenziamento discriminatorio collegato al quadro sanzionatorio presente in Italia prima e dopo il 7 marzo 2015.

L'elaborato si concluderà con un quadro generale di quanto appena trattato ampliato da pensieri personali e considerazioni generali.

La scelta di trattare questo particolare argomento è stata influenzata dalla mia personale sensibilità verso il tema della disabilità soprattutto quando viene messo in relazione con il mondo del lavoro perché personalmente ritengo che sia una questione che spesso viene tralasciata e di cui purtroppo si sente parlare troppo poco, inoltre credo anche che questa disinformazione possa essere la base da cui si sviluppa la discriminazione.

# CAPITOLO 1: EVOLUZIONE DEL CONCETTO DI DISABILITÀ

## 1. Dalla classificazione ICD alla classificazione ICF

### 1.1 La pubblicazione dell'ICD

Lo studio riguardante le politiche pubbliche con riferimento alle persone con disabilità, trova come primo ostacolo la difficoltà nel dare una consona definizione dei termini “disabile” e “disabilità” a causa del lungo processo evolutivo subito dal termine stesso.

A livello internazionale, una prima definizione del termine “disabilità” venne fornita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) che, nel corso dell'anno 1970, ideò un primo strumento di classificazione internazionale denominato “*International Classification of Diseases*” (ICD). Questo strumento individua le cause di ogni patologia limitando, però, l'indagine alla sfera clinica e ignorando le conseguenze delle problematiche in questione. In questa nuova classificazione le malattie vengono ordinate secondo finalità statistiche e codificate tramite codici alfanumerici che vanno a distinguere le svariate patologie presenti all'interno della classificazione.

Essendo l'ICD un sistema incentrato sulle malattie e sulle rispettive diagnosi, presenterà una struttura improntata sulla sequenza “eziologia-patologia-manifestazione clinica” e, per questo motivo, questa classificazione viene sottoposta periodicamente a revisioni e controlli.

Ad oggi il modello è arrivato alla pubblicazione della decima edizione e, a testimoniare la sua continua evoluzione, a maggio 2019 è stata presentata l'undicesima versione che, se approvata, entrerà in vigore a partire dal gennaio 2022.

### 1.2 Il passaggio dall'ICD all'ICIDH-10

Negli anni successivi la pubblicazione dell'ICD, a livello mondiale si fece strada un'importante riflessione teorica riguardo la salute e la malattia che portò a dare maggior importanza alle conseguenze delle patologie in relazione alla vita quotidiana dei soggetti malati. Questa nuova linea di pensiero e di visione della realtà, nata grazie al mutamento dello scenario sanitario, ha incrementato il percorso evolutivo della classificazione della disabilità mediante il superamento dell'ICD e la conseguente nascita dell’“*International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps*” (ICIDH o ICIDH-80), conosciuta in Italia come “Classificazione Internazionale delle Menomazioni delle Disabilità e degli Svantaggi Esistenziali” pubblicata nel 1980 dall'OMS.

Nel nuovo sistema la malattia viene valutata sulla base di 3 differenti dimensioni: menomazioni, disabilità e handicap. Per la prima volta inoltre, allo scopo di evitare fraintendimenti, vengono fornite definizioni univoche dei 3 termini citati:

La *menomazione* è definita come “qualsiasi perdita o anormalità a carico di una struttura o di una funzione psicologica fisiologica o anatomica”. La menomazione quindi rappresenta l’esteriorizzazione di uno status psicologico che riflette i disturbi palesati a livello di organismo; La *disabilità* è data da “qualsiasi limitazione o perdita (conseguente a menomazione) delle capacità di compiere un’attività nel modo o nell’ampiezza considerati normali per un essere umano”, si contraddistingue quindi per gli scostamenti, per eccesso o per difetto, nell’esecuzione dei compiti e nei comportamenti tenuti rispetto a quanto sarebbe normalmente atteso”. Come detto nella definizione la disabilità può essere considerata conseguenza diretta della menomazione o può essere interpretata come la reazione, soprattutto psicologica, che consegue da una menomazione non solo fisica ma anche di carattere sensoriale o derivante da qualsiasi altra natura.

L’*handicap* è “la situazione di svantaggio, conseguente a una menomazione o a una disabilità, che in un soggetto limita o impedisce l’adempimento del ruolo normale in relazione all’età, sesso e fattori socioculturali”. La caratteristica che sta alla base dell’handicap è la discrepanza tra l’efficienza del soggetto e le aspettative di efficienza del soggetto stesso o del gruppo al quale appartiene, possiamo perciò indicarla come la rappresentazione della socializzazione di una menomazione e per questo andrà a riflettere le conseguenze culturali, economiche, sociali e ambientali che derivano dall’esistenza di una menomazione.

Come possiamo notare dalle definizioni fornite dall’OMS i tre termini sopra citati hanno significati collegati ma differenti, anche se spesso nel gergo parlato e non solo, vengono usati erroneamente come sinonimi.

Nonostante l’elaborazione dell’ICIDH abbia portato più ordine all’interno di un settore nel quale vigeva il caos, non sono mancate le critiche riguardo determinati aspetti.

La prima critica viene mossa alla sequenza utilizzata, per la quale viene puntualizzato che la successione non sempre è lineare e la seconda critica invece riguarda la possibilità che l’handicap non derivi solamente da una menomazione ma che possa essere causato o accentuato dall’ambiente in cui l’individuo vive.

### **1.3 L’evoluzione dell’ICIDH-10 e l’entrata in vigore dell’ICF**

Contemporaneamente a tutto ciò, a livello mondiale, sorgeva un nuovo dibattito guidato principalmente dalle persone con disabilità, che cominciavano a prendere più consapevolezza



del fatto che era proprio la loro condizione di disabile la motivazione per cui spesso si vedevano negati diritti in ambito umano, sociale e lavorativo.

Quanto appena descritto, unito a nuovi orientamenti dei servizi sanitari e ai cambiamenti culturali determinarono l'esigenza di revisionare l'ICIDH-80.

Il nuovo strumento si pose come obiettivo principale la creazione di un linguaggio standardizzato e unificato per la descrizione delle disabilità e la sostituzione e ridefinizione, tramite espressioni più neutre, di termini ritenuti negativi come: menomazione, disabilità e handicap.

Il modello proposto quindi, risponde alla disabilità come fenomeno complesso che richiede la considerazione di aspetti differenti tra cui: condizioni di salute, implicazioni a livello di strutture corporee, limitazioni nello svolgimento delle attività e le conseguenti restrizioni alla partecipazione sociale.

Durante il percorso di revisione durato 3 anni, vennero stilate 3 diverse bozze del nuovo ICIDH e solo nel 1999 venne approvata l'ultima versione con il nome di "*Classificazione Internazionale delle Menomazioni delle Attività e della Partecipazione*" (ICIDH-2).

Il nuovo ICIHD è strutturato in 3 dimensioni che indicano i gradi nei quali le conseguenze vengono subite, i tre livelli sono: funzioni e struttura del corpo (ex menomazioni), attività (ex disabilità) e partecipazione (ex handicap).

*Funzione e strutture del corpo:* "perdita o anormalità della struttura corporea o di una funzione fisiologica o psicologica";

*Attività:* indica "qualunque cosa una persona compia a qualsiasi livello di complessità, ovvero attività più o meno semplici che possono subire limitazioni inerenti la natura, la durata e la qualità";

*Partecipazione:* "interazione tra le alterazioni delle funzioni e strutture del corpo, le attività e i fattori contestuali in tutte le aree e gli aspetti della vita umana, che possono subire restrizioni inerenti la natura, la durata e la qualità".

Le tre dimensioni sopra riportate subiscono l'influenza di:

Fattori ambientali: che possono essere fisici, sociali o inerenti agli atteggiamenti, organizzati secondo un ordine che va dall'ambiente più vicino alla persona a quello più generale;

Fattori personali: sono correlati alla personalità e alle caratteristiche individuali.

Si ha quindi un modello di funzionamento della disabilità che si poggia sull'interazione dinamica e l'influenza reciproca.

L'ICIDH fu oggetto di sperimentazione per vari anni, fino ad essere superato nel maggio del 2001, quando la World Health Assembly approvò un nuovo testo con il nome

di “*Classificazione Internazionale del Funzionamento della Disabilità e della Salute*” (ICF). Dopo l’approvazione ufficiale, l’ICF entra a far parte della Famiglia delle Classificazioni dell’OMS, trovandosi così ad affiancare e integrare l’ICI-10.

La differenza principale tra la nuova classificazione e l’ICHD-2 riguarda i dati oggetto di analisi: l’ICHD-2 rappresentava una classificazione delle conseguenze delle malattie mentre nell’ICF si andavano a classificare le componenti della salute. In questo modo l’ICF ricopre un ruolo neutro rispetto all’eziologia della malattia ma contemporaneamente va a fornire indicazioni qualitative in merito al funzionamento della stessa essendo così in grado di riportare sia livelli di funzionamento differenti in presenza della stessa malattia, sia livelli di funzionamento simili in presenza di diverse condizioni di salute. Nonostante la differenza di approccio, questo nuovo strumento mantiene come obiettivo principale quello di fornire un linguaggio standardizzato per facilitare la comunicazione e il confronto.

In relazione a quanto appena spiegato possiamo dire che la nuova classificazione verte su un approccio multi prospettico, nel quale il funzionamento di un soggetto in uno specifico dominio, è dato dall’interdipendenza bilaterale tra 3 diversi fattori quali: universalismo, approccio integrato e modello interattivo e multidimensionale del funzionamento e della disabilità, in questo modo il modello non prende in considerazione solamente i soggetti affetti da una qualsiasi malattia ma analizza tutti gli stati di salute.

In sostanza possiamo concludere che l’ICF propone un “modello bio-psicosociale”, integrando il modello esclusivamente medico con quello sociale di disabilità, definendo la disabilità come una condizione di salute in un ambiente sfavorevole.

#### **1.4 La struttura dell’ICF**

La struttura dell’ICF si divide in due parti, ciascuna delle quali a sua volta suddivisa in due componenti:

- Funzionamento e disabilità:
  - *funzioni e strutture corporee*: le funzioni corporee rappresentano le funzioni fisiologiche dei sistemi corporei includendo anche le funzioni psicologiche<sup>1</sup>, invece per strutture corporee intendiamo le parti anatomiche del corpo, come organi, arti e le loro rispettive componenti;

<sup>1</sup> Esse sono presenti in quanto con il termine “corpo” si fa riferimento all’organismo nel suo complesso di conseguenza anche al cervello e le sue funzionalità quali la mente.

- *attività e partecipazione*: con attività intendiamo l'esecuzione di un compito da parte di un individuo, mentre per partecipazione si intende il coinvolgimento sia individuale che sociale in una situazione di vita.
- fattori contestuali:
  - *fattori ambientali*: costituiti da atteggiamenti, dall'ambiente fisico e sociale in cui gli individui vivono e conducono la propria esistenza, catalogati secondo un ordine che va dall'ambiente più vicino alla persona a quello più generale;
  - *fattori personaliz.*

I vari componenti delle due macro-categorie sono interpretati attraverso quattro costrutti correlati tra loro, resi operativi attraverso qualificatori e codici numerici che vanno a identificare la gravità e l'estensione della disabilità, oltre che definire il grado in cui un fattore ambientale può influire, diventando un facilitatore o un ostacolo.

Le funzioni e le strutture corporee possono essere classificate considerando i cambiamenti che avvengono all'interno dei sistemi fisiologici o nelle strutture anatomiche, per quanto riguarda invece le attività e la partecipazione vengono utilizzati due specifici costrutti: la capacità e la performance.

Parlando di menomazioni, l'ICF puntualizza che esse non coincidono con la patologia, ma rappresentano la manifestazione di quest'ultima, per questo dovrebbero essere rilevate tramite osservazione diretta o per deduzione da osservazione indiretta, in questo modo la nuova classificazione non includerà suddivisioni per problemi a livello cellulare o molecolare.

In alcuni frangenti potrebbe sembrare che le categorie della nuova classificazione vadano a sovrapporsi a quelle dell'ICD-10, va precisato però che i due modelli hanno finalità differenti, infatti l'ICF serve principalmente a identificare i bisogni del paziente mentre l'ICD-10 ha lo scopo di identificare un determinato status patologico.

Analizzando poi la categoria "attività e partecipazione" notiamo che l'ICF apporta considerevoli variazioni in termini concettuali, soprattutto per quanto riguarda i termini "disabilità" e "handicap" che vengono sostituiti rispettivamente con "attività" e "partecipazione".

Per attività si intende "l'esecuzione di un compito o di un'azione da parte di un individuo" mentre la partecipazione è definita come "il coinvolgimento in una situazione di vita", legati ad essi troviamo anche terminologie negative come la limitazione dell'attività intesa come "la difficoltà che un individuo può incontrare nell'eseguire delle attività" e le restrizioni alla

<sup>2</sup> Ad oggi manca ancora una loro classificazione a causa dell'elevata variabilità sociale e culturale che viene ad essi associata.

partecipazione definite come “i problemi che un individuo può sperimentare nel coinvolgimento nelle situazioni di vita”. I domini dell’attività sono definiti tramite due qualificatori: la “performance” che rappresenta ciò che un individuo fa nel suo ambiente naturale, quindi il coinvolgimento nel suo ambiente di vita, e la “capacità” intesa come l’abilità di un individuo di eseguire un compito o un’azione e ha come finalità quella di indicare il livello più alto di funzionamento che può essere raggiunto da un individuo, in un dato ambito, in uno specifico momento. Naturalmente le capacità sono influenzate dall’ambiente, perciò sarebbe opportuno valutarle in un ambiente standard o uniforme per tutti i paesi, in modo da valutare quanto determinati fattori ambientali possano ostacolare un soggetto e incidere negativamente sulla sua performance.

I fattori contestuali fanno riferimento a tutte quelle caratteristiche che sono presenti all’interno dell’ambiente fisico e sociale, nel quale le persone conducono la propria vita, inoltre quest’ultimi vengono suddivisi in due gruppi: fattori ambientali e fattori personali.

Parliamo di fattori ambientali indicando quei fattori estrinseci alla persona e che vanno ad includere elementi dell’ambiente naturale, ambienti artificiali, atteggiamenti, regole, costumi e gli altri individui, mentre i fattori personali vanno ad includere genere, età, forma fisica, stile di vita, abitudini e altre caratteristiche.

L’ICF utilizza per la codifica un sistema alfanumerico, le varie componenti sono suddivise in capitoli contrassegnate da una lettera, a loro volta le lettere sono accompagnate da un codice numerico, in cui la prima cifra indica il numero del capitolo.

Per andare a descrivere le condizioni di salute di un individuo, riferite obbligatoriamente agli ultimi 30 giorni, si utilizzerà quindi una check-list, ovvero una scheda dove è possibile inserire i dati anagrafici e le diagnosi con i codici di classificazione appena descritti.

## **2. Disabilità e diritti umani in Europa**

A seguito della “Dichiarazione universale dei diritti dell’uomo”, si instaura nella mente delle persone la necessita di una regolarizzazione dei diritti che potesse portare alla protezione dei diritti umani.

A Roma, il 4 novembre 1950, durante il Consiglio Europeo, i governi degli allora 12 Stati europei membri, sottoscrissero la “*Convenzione Europea dei Diritti dell’Uomo*” (CEDU) con l’obiettivo di realizzare un’efficace collaborazione tra governi europei per la salvaguardia dei Diritti dell’Uomo e delle Libertà Fondamentali presentate nella dichiarazione del 1948.

Questo strumento, nonostante riguardi esclusivamente i diritti civili e politici e tralasci quelli di ordine sociale, rimane il primo sistema di diritti in ordine cronologico. Nacque così la prima struttura regionale europea che prevedeva ricorsi individuali e interstatali, in questo modo ogni cittadino poteva denunciare davanti alla CtEDU (Corte Europea dei Diritti Umani) le eventuali violazioni di diritti.

La CEDU venne successivamente aggiornata e modificata tramite sedici protocolli aggiuntivi. Dall'evoluzione delle tre Comunità europee, nate con finalità prettamente economico-commerciale, nel 1992 nasce l'Unione Europea. All'interno di essa il tema dei diritti trova spazio formale tramite il trattato di Maastricht, anche conosciuto come Trattato Istitutivo dell'Unione Europea (TUE), grazie al quale per la prima volta, si porta all'attenzione di tutti il tema dei diritti in una comunità che si basava prettamente su scopi economici.

Qualche anno dopo, con revisione nel 2001, venne approvata la Carta di Nizza o Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE, che resterà in vigore all'interno dell'ordinamento comunitario come "fonte d'ispirazione" per diventare poi una fonte giuridicamente vincolante nel 2009, quando verrà approvato il Trattato di Lisbona.

L'organizzazione della Carta comprende un Preambolo e cinquantaquattro articoli suddivisi in sette capi: dignità, libertà, uguaglianza, solidarietà, cittadinanza, giustizia e disposizioni generali.

Analizzando il Capo I riguardante la Dignità troviamo 5 articoli, il primo riguarda la dignità umana e cita: "La dignità umana è inviolabile. Essa deve essere rispettata e tutelata", da qui si comprende che la dignità della persona non rappresenta solamente un diritto fondamentale ma costituisce la base stessa di tutti i diritti fondamentali.

Al capo III invece troviamo l'*Uguaglianza* che comprende la tutela della diversità culturale, religiosa e linguistica (art. 22) oltre che la parità tra uomo e donna (art. 23), i diritti degli anziani (art. 25), dei bambini (art. 24) e delle persone disabili (art.26).

All'interno della sezione 3, rileva per la sua importanza l'articolo 21 titolato: "Non discriminazione" che al comma 1 recita "È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali" e che rimarca l'intenzione della Carta ovvero quella di tutelare i diritti degli individui.

La Carta dedica un intero articolo ai soggetti disabili nel quale enuncia che l'Unione Europea riconosce e rispetta il diritto dei disabili a beneficiare di misure utili per garantire l'autonomia, l'inserimento sociale e professionale e la partecipazione alla vita comunitaria (art. 26).

Successivamente nel 2009 entra in vigore il Trattato di Lisbona che porta un importante rafforzamento delle competenze dell'UE in materia di disabilità.

Il nuovo Trattato non apporta modifiche nella parte in cui si determina la competenza dell'UE nel "combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale" ma va a modificare la procedura legislativa utile per adottare le misure di tutela dei diritti.

Infine, come già anticipato, grazie al Trattato di Lisbona, alla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea è stato attribuito un valore giuridicamente vincolante, diventando così fonte di diritto primario.

### **3. Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti Umani delle persone con disabilità (CRPD, 2006)**

#### **3.1 Le origini della Convenzione ONU e la sua struttura**

La consapevolezza che oltre 600 milioni di persone con disabilità si trovavano costrette a sopportare ogni giorno numerose violazioni dei diritti umani, e il fatto che i cittadini disabili fossero considerati cittadini di serie B, rappresentano le fondamenta su cui si basa una delle 9 Convenzioni dell'International Bill of Human Rights<sup>3</sup>, chiamata "Convenzioni delle Nazioni Unite sui Diritti Umani delle persone con disabilità" (CRPD).

Nel settembre 2001, il Messico presenta all'Assemblea Generale una Risoluzione atta a formare un Comitato ad Hoc (CAH) che verificasse la necessità di definire una convenzione riguardante i diritti degli individui disabili (Risoluzione 56/168 del 19 dicembre 2001).

Nel giugno 2003, viene creato e incaricato un gruppo di lavoro per la redazione del testo e, dopo varie sessioni operative, il 25 agosto 2006, si arriva alla negoziazione del testo che diventerà quello ufficialmente approvato.

Questa nuova Convenzione è nota, non solo per aver integrato tra gli esperti che approvarono il testo anche dei soggetti disabili, ma anche per aver modificato l'approccio nei confronti della disabilità, arrivando a considerare i disabili come "soggetti di diritto" e non come "soggetti bisognosi di assistenza".

<sup>3</sup> Organico codice Universale dei Diritti Umani basato su nove Convenzioni unite a nove Protocolli Opzionali emanato dall'Organizzazione delle Nazioni Unite

Grazie a questo nuovo approccio l'obiettivo diventa quello di conferire potere alle persone disabili, assicurando loro, dal punto di vista normativo, la tutela in materia di diritti umani, mentre da un punto di vista operativo la promozione e la protezione dei diritti stessi.

La struttura della Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità segue uno schema predefinito che comincia con un preambolo nel quale sono inserite le motivazioni che hanno spinto alla stesura del Trattato e i riferimenti a diversi documenti relazionati, il preambolo è seguito poi, da 50 articoli comprendenti principi generali (artt. 1-7), norme specifiche riguardanti particolari aree (artt. 9-32), il sistema di monitoraggio nazionale (art. 33) e internazionale (artt. 34-40), le diverse procedure ed entrata in vigore, uniti all'aggiornamento (artt.35-50).

Oltre a ciò, la Convenzione è accompagnata da un Protocollo Facoltativo, che comprende i ricorsi individuali e le indagini del Comitato Internazionale, depositato nella sede di New York dell'ONU e, a partire dal 30 settembre 2007, esposto alla firma degli Stati.

Come già detto in precedenza, la Convenzione è ispirata ad un nuovo approccio nei confronti della disabilità che tende a ricondurre la condizione di "disabile" alla presenza di barriere che vanno ad ostacolare la partecipazione alla vita sociale e all'uguaglianza con gli altri, per questo motivo l'accessibilità per tutti, gli accomodamenti ragionevoli e il mainstreaming<sup>4</sup> della disabilità rappresentano le priorità su cui si fonda la Convenzione.

Grazie all'entrata in vigore di questo documento, per la prima volta, anche i disabili trovano tutela per i propri diritti tramite uno strumento giuridicamente vincolante che non si limita a punire e vietare prassi discriminatorie, ma crea una tutela ad hoc, elencando e descrivendo gli adattamenti necessari per l'esercizio dei diritti umani.

Per quanto riguarda l'Italia possiamo dire che con Legge n. 18 del 3 marzo 2009 l'Italia ha ratificato e quindi ha reso esecutivi, a conclusione di un lungo iter legislativo avviato il 30 marzo 2007, la Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità ed il relativo Protocollo opzionale.

<sup>4</sup> Il mainstreaming è una strategia antidiscriminatoria in cui il perseguimento del principio di non discriminazione non viene più visto come un obiettivo da raggiungere di per sé, come fosse una specifica area di intervento, ma, piuttosto, come un principio che si integra con tutti i possibili settori di intervento pubblico: dall'occupazione, all'istruzione, alle relazioni esterne. Il principio di mainstreaming impone quindi che le autorità pubbliche, prima di procedere all'assunzione di una data misura, valutino l'eventuale effetto discriminatorio che essa possa determinare, mirando così ad evitare conseguenze negative e a migliorare la qualità e l'incisività delle proprie politiche (<https://paroledigenere.wordpress.com/2011/06/21/significato-del-termine-mainstreaming/>)

### **3.2 Analisi degli articoli riguardanti la persona**

La Convenzione inizia con la descrizione degli scopi, le definizioni essenziali e la presentazione dei principi attraverso l'esposizione degli obblighi e delle tutele.

Uno degli articoli che detengono maggiore importanza è l'articolo 5, nel quale viene presentata la protezione contro le discriminazioni e si impone l'uguaglianza nel trattamento. Per discriminazione sulla base della disabilità si intende: “una qualsivoglia distinzione, esclusione o restrizione sulla base della disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di pregiudicare o annullare il riconoscimento, il godimento e l'esercizio, su base di eguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale, civile o in qualsiasi altro campo. Essa include ogni forma di discriminazione, compreso il rifiuto di un accomodamento ragionevole”<sup>5</sup>

In altre parole, “discriminare” significa trattare diversamente dei soggetti nonostante non sussista nessuna differenza rilevante tra loro o al contrario, trattare in egual modo situazioni che si presentano in maniera differente.

Inoltre, i Paesi che ratificano la Convenzione si impegnano a riconoscere alle persone con disabilità il diritto al lavoro che indirettamente include il “diritto all'opportunità di mantenersi attraverso il lavoro che esse scelgono o accettano liberamente in un mercato del lavoro e in un ambiente lavorativo aperto, che favorisca l'inclusione e l'accessibilità alle persone con disabilità”

Per questo motivo gli Stati devono impegnarsi a garantire il diritto al lavoro, anche per coloro che hanno contratto una disabilità durante l'esercizio della propria professione lavorativa, prendendo inoltre iniziative al fine di proibire la discriminazione fondata sulla disabilità, proteggere i diritti delle persone disabili sulla base dell'uguaglianza reciproca e assicurare che “accomodamenti ragionevoli” siano forniti a soggetti con disabilità.

All'interno della Convenzione troviamo anche una norma che istituisce un meccanismo di controllo chiamato Comitato sui diritti delle persone con disabilità che si riunisce periodicamente a Ginevra e detiene il compito di monitorare il progresso delle tutele stabilite nei paesi firmatari. I Paesi stessi invece, hanno l'obbligo di presentare al Comitato dei rapporti periodici su come i diritti vengono sanciti e garantiti a livello nazionale, che questo poi analizzerà ed eventualmente inoltrerà delle raccomandazioni sotto forma di “osservazioni conclusive”.

<sup>5</sup> Definizione presente all'interno della “Convenzione sui diritti delle persone con disabilità”



## CAPITOLO 2: DISABILITÀ E LAVORO

### 1. L'evoluzione della legislazione italiana sulla disabilità

L'handicap ha da sempre accompagnato l'uomo in tutto il suo percorso evolutivo, modificandosi anch'esso nel tempo. Nelle antiche civiltà la disabilità rappresentava un castigo divino che portava all'eliminazione fisica dei soggetti disabili, nel Medioevo invece, i soggetti portatori di handicap venivano ridicolizzati e usati per scopi ludici, un'ancora peggiore visione ci è fornita dall'era fascista dove i diversamente abili erano ritenuti esseri inutili perché improduttivi e di conseguenza si procedeva con l'eliminazione degli stessi.

Il momento attuale invece, si distingue dai periodi passati per la nascita della lotta contro l'emarginazione con l'obiettivo di arrivare a una reale inclusione sociale dei soggetti disabili, dove, per inclusione sociale, si intende la lotta per le pari opportunità nell'accesso all'istruzione, alla formazione, all'occupazione, all'assistenza sanitaria e ad altri numerosi servizi che ad oggi risultano inaccessibili per determinate categorie di soggetti.

Tra gli obiettivi della lotta appena citata è sicuramente presente anche la creazione di una reale uguaglianza sul piano occupazionale, prevedendo aiuti a soggetti deboli che incontrano difficoltà nel primo inserimento lavorativo o in un eventuale reinserimento nel mercato del lavoro.

Fortunatamente, all'interno delle fonti legislative italiane, sono presenti più norme a protezione dei soggetti disabili sia per quanto riguarda l'ambito sociale e umano sia per quanto riguarda l'ambito lavorativo.

Tendenzialmente tutte le norme in questione sono ancorate a due articoli della Costituzione italiana: l'articolo 3 e l'articolo 38 che riguardano rispettivamente il tema dell'uguaglianza e il diritto all'educazione e all'avviamento professionale per i soggetti inabili.

Prendendo in considerazione l'articolo 3, possiamo notare l'influenza liberale che lo contraddistingue, infatti il legislatore non va a porre l'obbligatorietà dell'uguaglianza del punto di arrivo, ma punta a riconoscere a ogni soggetto la possibilità di creare il proprio percorso di vita indipendentemente dalle condizioni di partenza. È proprio per questo motivo che la Costituzione si impegna a "rimuovere gli ostacoli [...] che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.". Nel complesso, l'articolo 3 afferma con forza i diritti civili dell'uomo ed è spesso richiamato dalla Suprema Corte Italiana.

L'articolo 38 invece cita "Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale". Tramite il termine "inabile al lavoro" si va a creare un diretto collegamento con il mondo della disabilità affermando che i soggetti impossibilitati a lavorare avranno diritto a un mantenimento e all'assistenza sociale.

Altre leggi importanti sul tema della disabilità le troviamo emanate tra la fine degli anni '60 e l'inizio degli anni '90.

Una delle leggi scritte nel lasso di tempo appena citato è la Legge n° 482 del 2 aprile 1968, si tratta della prima norma sul collocamento obbligatorio dei soggetti disabili: "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private". Questa legge è suddivisa in 5 Titoli contenenti 31 articoli ciascuno, ogni Titolo disciplina uno specifico argomento, in ordine: norme generali, soggetti obbligati, modalità per il collocamento, sanzioni, norme finali e transitorie. Questa norma venne abrogata dalla legge del 12 marzo 1999, n°68.

Seguendo un ordine cronologico troviamo poi la Legge n°118 del 30 marzo 1971: "Conversione in legge del D.L. 30 gennaio 1971, n. 5 e nuove norme in favore dei mutilati ed invalidi civili." parliamo di una legge di conversione che disciplina nuove norme a favore di soggetti disabili. All'interno della legge viene fornita una definizione di invalidi civili intesi come: "cittadini affetti da minorazioni congenite o acquisite, anche a carattere progressivo, [...] che abbiano subito una riduzione permanente della capacità lavorativa non inferiore a un terzo o, se minori di anni 18, che abbiano difficoltà persistenti a svolgere i compiti e le funzioni proprie della loro età". Grazie a questa legge comincia a farsi strada il concetto di "integrazione sociale" e vengono messi in atto i primi interventi nel campo dell'assistenza economica e sanitaria.

Il 9 gennaio 1989, viene emanata la Legge n°13 riguardante le "Disposizioni per favorire il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche negli uffici privati". La legge in questione porta alla luce la così detta "attuazione della rivoluzione copernicana", così definita dalla Corte Costituzionale, che afferma che non sono le persone i portatori di handicap, ma sono le modalità di costruzione degli edifici che creano impossibilità nell'utilizzo ad alcuni soggetti e sarà quindi, compito del legislatore, vigilare sulla progettazione degli edifici ed eliminare eventuali barriere architettoniche. Questa legge porta una rivoluzione all'interno della legislazione italiana perché, per la prima volta, si esce dal campo medico per trattare un argomento riguardante il mondo fisico e reale.

## **2. La legge n°68 del 1999: il collocamento mirato**

L'Italia, negli anni '90, era impegnata nella lotta per l'inclusione sociale dei soggetti disabili attraverso l'occupazione che si concretizzò nel 1999 con l'entrata in vigore della Legge n°68: "Norma per il diritto al lavoro dei disabili" (questa legge va ad abrogare la Legge n°482/1968). Oltre a ciò la nuova norma rappresenta la base per un cambiamento di visione del disabile nell'ambito aziendale, quest'ultimo infatti passa da essere visto come un onere solidaristico da sopportare, a essere considerato per le proprie capacità professionali. L'obiettivo principale della legge in questione è espressamente enunciato nel primo articolo, che spiega che l'intento è l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili tramite un insieme di norme che vanno a garantire il diritto al lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

Segue poi l'articolo 2 nel quale viene trattato il concetto di "collocamento mirato" inteso come "quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione".

Gli uffici competenti provvedono quindi, in accordo con i servizi sociali e sanitari, alla programmazione, all'attuazione e alla verifica degli interventi a favore dell'inserimento e dell'avviamento lavorativo, secondo le competenze ad essi attribuite.

Il collocamento mirato si applica a quattro categorie di soggetti disabili: le cosiddette "categorie protette" perché rappresentano gruppi di lavoratori svantaggiati che vengono tutelati per facilitare il loro ingresso nel mondo del lavoro.

Le categorie in questione sono:

Le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%;

Le persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33%, accertata dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (INAIL);

Le persone non vedenti o sordomute;

Le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.

Ogni categoria necessita di accertamenti riguardanti le condizioni di disabilità che vengono svolti da alcune commissioni previste dalla legge 104/1992 e espressamente elencate all'interno dell'articolo 4.

La disciplina le assunzioni obbligatorie invece è trattata all'interno dell'articolo 3, il quale definisce che le assunzioni in questione rappresentano un obbligo per i datori di lavoro privati e pubblici, i quali sono tenuti per legge, ad assumere alle loro dipendenze un determinato numero di lavoratori disabili in base al numero di dipendenti assunti.

Nel caso in cui un lavoratore si trovasse ad avere più di 50 soggetti alle proprie dipendenze dovrà assumere una quota fissa del 7% dei lavoratori occupati, due lavoratori se i soggetti dipendenti risultano essere da 36 a 50 e un lavoratore se i dipendenti sono da 15 a 35.

Per quanto riguarda il computo della quota di soggetti dipendenti, si andranno ad escludere dal calcolo tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo determinato di durata non superiore ai 9 mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro e i dirigenti.

Trattando invece il caso di lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni per motivi legati a un infortunio o malattia, non possono essere computati nella quota di riserva nel caso in cui abbiano subito una riduzione della capacità inferiore al 60% o se sono divenuti inabili a causa dell'inadempimento da parte del datore di lavoro delle norme in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

Come per ogni legge dell'ordinamento italiano anche quella da noi analizzata presenta delle sanzioni in caso di mancato rispetto di quanto previsto.

Le imprese private e gli enti pubblici economici sono soggetti a sanzione amministrativa per il ritardato invio del prospetto, alla quale viene aggiunta un'eventuale maggiorazione in caso di ulteriore ritardo.

Trascorsi 60 giorni dalla data in cui insorge l'obbligo di assumere i soggetti di categorie protette, per ogni giorno lavorativo in cui la quota d'obbligo non risulti coperta per cause di diretta attribuzione al datore di lavoro, quest'ultimo sarà tenuto al versamento, a titolo di sanzione amministrativa, al Fondo, di una cifra al giorno per ciascun lavoratore disabile che risulta non occupato nella giornata stessa.

Il Ministro del lavoro e della Previdenza Sociale, ogni due anni, entro il 30 giugno, presentano al Parlamento una Relazione Biennale sullo stato di attuazione della legge in questione, sulla base dei dati che le Regioni sono tenute a inviare al Ministero.

Se si vanno ad analizzare poi dati forniti dal 1999 ad oggi, notiamo che la legge in questione è stata ampiamente modificata nel tempo, incrementando gli strumenti di tutela per i soggetti disabili. Un esempio delle modifiche appena citate può essere quella riguardante le assunzioni in aziende con 15 dipendenti, ad oggi il solo fatto di avere dai 15 ai 35 soggetti alle dipendenze fa insorgere l'obbligo di assumere un soggetto diversamente abile, mentre, prima del 2018, l'obbligo nasceva solo nel caso in cui si trattasse di nuove assunzioni.

L'elemento di estrema importanza che va notato ed evidenziato nella lettura di questa legge è la selezione dei soggetti a cui essa viene destinata, come spiegato precedentemente, all'interno dell'articolo 1, la suddetta norma è applicata solamente a soggetti con una determinata percentuale di invalidità certificata, in questo modo si omette una grande parte di soggetti diversamente abili che per diverse motivazioni non raggiungono la percentuale di invalidità predefinita. Per questo motivo negli anni successivi verrà emanata una legge che va ad includere qualsiasi disabilità bio-psicosociale.

### **3. Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro**

#### **3.1 La discriminazione e l'apporto di ragionevoli accomodamenti**

Al giorno d'oggi non esiste una definizione univoca del termine "disabilità" ma, per effetto della ratifica della convenzione ONU da parte dell'UE, viene accettata universalmente la definizione fornita dalla Convenzione ONU del 13 dicembre 2006 (art.1, comma 2).

La definizione stabilisce che i disabili sono tutti coloro che "hanno minorazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali a lungo termine che in interazione con varie barriere possono impedire la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su una base di eguaglianza con gli altri", disabilità acquisite sia prima che durante il proprio lavoro.

Come precedentemente accennato, questa definizione è penetrata nel diritto antidiscriminatorio europeo e, in ragione della ratifica della Convenzione, è diventata anche la chiave di lettura per la direttiva 2000/78/CE. La scelta di questa definizione come descrizione del termine disabilità mette in evidenza l'accettazione anche a livello comunitario del modello bio-psicosociale di handicap. L'innovazione apportata dal nuovo modello riguarda la condizione di handicap, il modello bio-psicosociale infatti considera anche la malattia cronica o di lunga durata come "handicap", nel caso in cui comprometta effettivamente la partecipazione dell'individuo alla vita sociale e professionale. Per chiarire ulteriormente il concetto, la Corte di giustizia ha specificato che non tutte le malattie di lunga durata sono necessariamente handicap, lo diventano solamente nel momento in cui impediscono al soggetto la partecipazione alla vita lavorativa. Possiamo illustrare il concetto il caso<sup>6</sup> di una lavoratrice che, a causa di

<sup>6</sup> Cgue 18 marzo 2014, C-363/12, Z. BARBARA DE MOZZI, 2020. *Sopravvenuta inidoneità alle mansioni, disabilità, licenziamento.* Lavoro Diritti Europa. Disponibile su:

un'incapacità di procreazione, fa ricorso alla maternità surrogata. Nel caso appena citato la Corte ha escluso che la lavoratrice fosse disabile ai fini della direttiva 2000/78/CE. Se la stessa lavoratrice però, al fine di perseguire la scelta di maturità surrogata deve sottoporsi a trattamenti che impediscono la sua

presenza nel posto di lavoro, sulla base di quanto specificato nella direttiva, si può, a seconda delle circostanze, considerare portatrice di disabilità.

Un altro argomento degno di nota riguarda il significato che ha per il legislatore la parola “disabile”. Analizzando la legislazione italiana infatti, si può notare che la dicitura “disabile” è utilizzata come un termine ibrido che, in base alla situazione, prende significati diversi. Quando trattiamo la Legge n°69/1999 consideriamo i disabili come soggetti affetti da una percentuale di invalidità certificata e aventi diritto al collocamento obbligatorio. La Legge n° 67/2006 invece usa il termine “persone con disabilità” per indicare i portatori di handicap di cui alla legge n°104/1992. Infine, l'art. 3, comma 3-bis, d.lgs. n°216/2003 usa la medesima locuzione ponendo un riferimento testuale alla convenzione ONU del 2006.

Dopo aver effettuato questo breve excursus torniamo ad analizzare la direttiva 2000/78/CE del 27 novembre 2000. Questa direttiva considera l'occupazione e le condizioni di lavoro come elementi chiave per garantire pari opportunità a tutti i cittadini, oltre che considerarli elementi chiave per l'affermazione personale nella società. Inoltre, ritiene che la discriminazione basata su handicap, religione, età o tendenze sessuali pregiudichi in modo importante il conseguimento degli obiettivi posti all'interno del trattato CE e intacchi la possibilità di raggiungimento di un elevato livello di occupazione e protezione sociale.

Importante è porre l'attenzione su ciò che la Direttiva richiede, una chiara argomentazione viene fornita da Federico Grillo Pasquarelli all'interno della sua spiegazione della “discriminazione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro”<sup>7</sup>. Quest'ultimo infatti spiega che la Direttiva non prescrive l'assunzione o il mantenimento dell'occupazione di soggetti non competenti o non capaci a svolgere le funzioni essenziali del lavoro (non si parla di collocamento obbligatorio), ma impone agli Stati di prevedere misure appropriate ed efficaci per sistemare il luogo di lavoro in funzione di un lavoratore disabile.

Le misure appropriate di cui si parla precedentemente vengono tradotte con il termine “ragionevoli accomodamenti” dalla Direttiva presa in analisi. Precisamente all'articolo 2 della

<<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/licenziamento/515-sopravvenuta-inidoneita-alle-mansioni-disabilita-licenziamento>>.

<sup>7</sup> FEDERICO GRILLO PASQUARELLI. *La discriminazione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro*. Avvocati Giuslavoristi Italiani (AGI).

Convenzione ONU si può trovare una definizione di quest'ultimi intesi come: "modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo, adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali".

Il mancato apporto delle modifiche relative a accomodamenti ragionevoli è espressamente considerato atto di discriminazione, come indicato all'articolo 2 della Convenzione ONU.

Le vittime di discriminazione hanno il diritto di disporre di mezzi adeguati di protezione legale, per questo motivo i soggetti hanno il potere di avviare una procedura e l'onere della prova è posto a carico del convenuto.

Per quanto riguarda la discriminazione si possono individuare due categorie: la discriminazione diretta e quella indiretta. Si tratta di discriminazione diretta quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata in modo sfavorevole rispetto a come sarebbe stata trattata una persona normodotata in una situazione analoga. Non essendo ben definita, nel nostro ordinamento, la nozione di disabilità, risulta complicato individuare un comparatore adeguato per poter definire una discriminazione, per questo si tratta di stabilire se un soggetto disabile e uno non disabile, siano comparabili rispetto allo svolgimento delle funzioni essenziali del lavoro, e se ricevono o meno un trattamento eguale.

Parliamo invece di discriminazione indiretta quando una disposizione, un atto o un comportamento apparentemente neutri, mettono in una posizione di svantaggio una persona con disabilità rispetto ad altre persone.

La Direttiva inoltre prevede che, in casi limitati, una disparità di trattamento possa essere giustificata quando una caratteristica collegata a questioni personali o a un handicap, costituisce un requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa, a condizione che la finalità sia legittima. Perché ci sia discriminazione, indipendentemente che sia diretta o indiretta, è irrilevante l'elemento soggettivo, è sufficiente il fatto oggettivo della discriminazione.

L'adozione di soluzioni ragionevoli, per quanto riguarda la discriminazione diretta, aiuta la fase della comparazione e permette di portare i soggetti ad avere una situazione analoga di partenza. Per comprendere meglio quanto fino ad ora spiegato utilizziamo un esempio, si pensi all'accesso al lavoro: se due individui hanno le stesse capacità e la soluzione ragionevole crea una situazione di uguaglianza tra il soggetto disabile e quello non disabile, allora la comparazione è possibile e nel caso in cui il disabile continui ad essere trattato meno favorevolmente in ragione della sua disabilità avrà luogo una discriminazione diretta, salvo che il datore di lavoro non dimostri che è impossibile adottare misure adeguate.

Tornando alla definizione di “ragionevoli accomodamenti” cattura l’attenzione la dicitura “che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo” la quale apre un dibattito sull’entità degli accomodamenti che il datore di lavoro è obbligato a operare.

Parte delle pronunce di Cassazione, anche di recente emissione, si sono attestate su una posizione riduttiva, quasi totalmente basata su un precedente delle sezioni unite (n° 7755 del 1998), il quale aveva affermato la regola dell’“intangibilità dell’assetto organizzativo”, teoria non più sostenibile dopo l’entrata in vigore del d.lgs. 216/2003. Per effetto della disciplina antidiscriminatoria, il datore di lavoro ha l’obbligo di fornire delle soluzioni ragionevoli per i soggetti diversamente abili, anche se quest’ultime incidono in modo importante sull’assetto organizzativo dell’azienda stessa, con l’unico limite dato dell’onere sproporzionato.

Per questo motivo pronunce recenti hanno cercato di scardinare la teoria dell’“intangibilità dell’assetto organizzativo”, ammettendo che il datore di lavoro non può rifiutarsi di introdurre agevolazioni che comportino semplici cambiamenti organizzativi, ma può solamente non adempiere all’obbligo in caso di onere troppo elevato.

Per fornire degli esempi di accomodamenti ragionevoli possiamo partire da una sentenza della Cassazione del 2018 (Cassazione Civile, 26 ottobre 2018 n°27243) che esplica “gli accomodamenti ragionevoli rappresentano molto spesso delle soluzioni di buon senso, non particolarmente dispendiose, quali la posizione di strisce luminose nelle vetrature e/o di strisce antiscivolo nei gradini di marmo, l’utilizzo di hardware e/o software specifici, l’applicazione degli aspetti ergonomici della postazione, degli strumenti, degli aspetti psichico sociali”. Inoltre, la stessa Cassazione ha deliberato che anche la riduzione dell’orario di lavoro rappresenta un accomodamento la cui quantificazione dell’onerosità spetta al giudice.

Non si tratta di onerosità eccessiva però, quando “l’onere è compensato in modo sufficiente da misure esistenti nel quadro della politica dello Stato membro a favore dei disabili”<sup>8</sup>.

Rimane da trattare la questione se il limite di “intangibile assetto organizzativo” sia applicabile ai lavoratori che divengono inidonei. La dottrina sottolinea tramite l’articolo 42 t.u., che il datore di lavoro è obbligato a ricercare soluzioni convenienti e idonee per assicurare il rispetto dei diritti dei lavoratori: questo pone a carico del datore di lavoro stesso l’onere di dimostrare di aver fatto tutto il possibile per garantire quanto richiesto dalla legge.

Quanto appena spiegato porta a concludere che il datore di lavoro detiene l’onere di *repêchage* sia nei confronti dei lavoratori disabili sia nei confronti di quelli divenuti successivamente.

<sup>8</sup> Art. 5 della direttiva 78/2000 (v. anche 21° *considerando*). Cfr. Trib. Bari, 1° dicembre 2016, est. Vernia, in <http://www.cortollex.it/2017/04/04/tribunale-di-bari-sentenza-1-dicembre-2016-n-535897>



### **3.2 La condanna della Corte di Giustizia dell'Unione Europea nei confronti dell'Italia**

La trasposizione della direttiva europea 2000/78/Ce, nel d.lgs. 216 del 9 luglio 2003, ha portato l'Italia a una condanna da parte della Corte di Giustizia dell'UE<sup>9</sup> per non aver recepito e riportato correttamente e completamente l'art. 5 della direttiva che aveva disciplinato l'obbligo di adottare "soluzioni ragionevoli" nell'ambiente di lavoro per persone con disabilità.

La posizione dello Stato italiano nella controversia fu che l'attuazione della norma poteva avvenire anche tramite predisposizione di un sistema di promozione nell'integrazione lavorativa delle persone con disabilità, fondato su un insieme di incentivi e agevolazioni a carico delle autorità pubbliche e solamente in parte su obblighi imposti dai datori di lavoro. Al contrario invece, l'articolo 5 della Direttiva comunitaria introduce un sistema di obblighi a carico dei datori di lavoro che "non possono essere sostituiti da incentivi e aiuti forniti dalle autorità pubbliche".

Come conseguenza a ciò nasce il "Decreto Lavoro"<sup>10</sup> che andò ad introdurre l'obbligo per tutti i datori di lavoro di adottare accomodamenti ragionevoli all'interno dell'ambiente di lavoro, in modo da poter garantire parità di condizioni e eliminare la discriminazione (Art. 9, comma 4-ter).

Per effetto della Corte di giustizia, al fine di dare corretta applicazione alla direttiva europea, viene emanato l'articolo 3, comma 3-bis, d.lgs. n° 216/2003, la cui genesi non lascia dubbi sul fatto che la disposizione in questione trovi applicazione non solo per i disabili riconosciuti alla legge 68/1999, ovvero coloro che sono soggetti a una determinata percentuale di invalidità, ma a tutti i soggetti che, per effetto di una qualsiasi malattia o menomazione, incontrino difficoltà di inserimento lavorativo: ovvero i così detti "disabili bio-psicosociali". Tutti costoro quindi hanno diritto, soprattutto in caso di licenziamento, a vedersi riconosciuti quei "ragionevoli accomodamenti" diretti a garantire l'uguaglianza con gli altri lavoratori.

### **4. Il licenziamento del lavoratore inidoneo**

Per quanto riguarda il campo dei licenziamenti, nel 2015 viene emanato il d.lgs. n°23 che va a rimodellare il regime sanzionatorio del licenziamento del lavoratore inidoneo o disabile.

Parlando di licenziamenti occorre distinguere tra portatori di handicap e soggetti divenuti inidonei, ricordando che non sempre un lavoratore inidoneo deve essere considerato portatore

<sup>9</sup> Sentenza della Corte (Quarta Sezione) del 4 luglio 2013 — Commissione europea/Repubblica italiana (Causa C-312/11)

<sup>10</sup> Decreto Legge 76/2013, convertito dalla Legge 99/2003

di handicap e occorrerà quindi definire che la sopravvenuta inidoneità del soggetto disabile potrebbe non essere legata alla sua disabilità.

Quando ci si trova di fronte al licenziamento di un soggetto disabile o divenuto inidoneo, bisogna ricordare il testo della convenzione 2000/78/CE in materia di “ragionevoli accomodamenti”.

Trattando l’argomento dei licenziamenti bisogna effettuare fin da subito una distinzione che divide i soggetti assunti prima del 7 marzo 2015<sup>11</sup> e i soggetti assunti in un lasso di tempo successivo alla data citata. Per quanto riguarda la prima categoria di lavoratori la legge stabilisce che si continuino ad applicare i regimi preesistenti, mentre si applicano delle modifiche per la seconda categoria.

L’articolo 1 del D.lgs 23/2015 dichiara che il nuovo regime di tutele per il licenziamento illegittimo si applica ai lavoratori secondo due criteri selettivi. Il primo criterio riguarda il fatto che si tratti di lavoratori a tempo indeterminato appartenenti alle categorie degli operai, degli impiegati o dei quadri, il secondo riguarda, come precedentemente detto, il momento dell’assunzione del lavoratore (pre o post 7 marzo 2015). Da questi due criteri possiamo intuire che, nel caso di lavoratori a tempo determinato e dirigenti, si continuerà ad applicare il regime precedentemente in vigore. Quanto sinteticamente spiegato rappresenta l’abito di applicazione che viene chiamato “espresso”, in quanto definito dalle disposizioni dell’art. 1.

L’entrata in vigore della Jobs Act ha portato cambiamenti anche nella disciplina sanzionatoria normata all’articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori. Successivamente al 2015 infatti, al suo interno possiamo distinguere tre situazioni di licenziamento inidoneo: abbiamo il caso in cui la Commissione abbia indicato gli accomodamenti ma il datore di lavoro non li abbia introdotti intimando quindi il licenziamento, il caso in cui siano stati introdotti gli accomodamenti ma comunque il datore di lavoro ha valutato inutile la prosecuzione del contratto di lavoro e infine il caso in cui il datore di lavoro abbia ommesso di attivare la procedura riportata all’art. 10, comma 3, legge 68/1999. Per ogni caso sopra citato ci troveremo davanti a una disciplina sanzionatoria differente.

Nel caso di rifiuto da parte del datore di lavoro di introdurre gli accomodamenti indicati dalla Commissione, il licenziamento assumerà carattere discriminatorio e si applicherà la tutela antidiscriminatoria, più precisamente la tutela reale piena. Il giudice dichiarerà nullo il licenziamento e ordinerà la reintegrazione del lavoratore, inoltre condannerà il datore di lavoro al risarcimento del danno per il periodo successivo al licenziamento fino alla reintegrazione. Il

<sup>11</sup> Entrata in vigore D.lgs 23/2015: Jobs Act

danno sarà rappresentato da un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale maturata dal giorno del licenziamento al giorno del reintegro sottraendo quanto percepito per lo svolgimento di altre attività.

Nel secondo caso, ovvero quello riguardante l'intimazione di licenziamento nonostante l'introduzione di accomodamenti, la tutela utilizzata la tutela reintegratoria attenuata che si differenzia da quella "piena" per il calcolo del risarcimento del danno. In questo caso infatti si tratterà di licenziamento disciplinare illegittimo e per questo motivo l'indennità sarà di un massimo di 12 mensilità, compresi gli oneri sociali.

Infine, diverso destino sembra avere il licenziamento in caso di omissione dell'intera procedura poiché ci si trova di fronte alla violazione di una norma imperativa e, di conseguenza, si applicheranno i primi 3 commi dell'art. 18 Stat. lav.

Per quanto riguarda invece i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 e non appartenenti alle categorie inizialmente citate, si utilizzerà la tutela reale piena in caso di omessa procedura e in caso di rifiuto di accomodamenti, mentre per licenziamento ingiustificato si applicherà l'art. 8, legge n° 604/1966.

Da quanto appena descritto si può notare che risulta difficile se non quasi impossibile superare l'anomalia interpretativa del trattamento uniforme in tema di licenziamento.

In conclusione, possiamo dire che, se il lavoratore rientra nelle categorie dei disabili bio-psicosociali o nelle suddivisioni della legge 68/99, il datore di lavoro, prima di intimare il licenziamento, dovrà tentare "a monte" l'applicazione di ragionevoli accomodamenti.

Non sembrano invece compresi all'interno dell'articolo 2, quei casi in cui il lavoratore diviene inidoneo e non sia possibile una sua diversa collocazione ma non risulta un lavoratore con difficoltà di inserimento lavorativo. Al fine di spiegare la non necessaria dipendenza tra la disabilità e l'impossibilità lavorativa, si può portare l'esempio<sup>12</sup> di un soggetto che contrae un'allergia a una sostanza utilizzata nella propria mansione, l'allergia impedirà di continuare a svolgere il lavoro ma non per questo renderà necessariamente disabile in senso bio-psicosociale (Convenzione ONU 2006) il soggetto in questione, se la sua condizione non si traduca in una significativa e duratura limitazione di partecipare alla vita professionale.

<sup>12</sup> Cfr. OLIVIA BONARDI, *L'inidoneità sopravvenuta al lavoro e l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli in una innovativa decisione della Cassazione* [online]. *Questione giustizia*. Disponibile su: <[https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/l-inidoneita-sopravvenuta-al-lavoro-e-l-obbligo-di\\_564.php](https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/l-inidoneita-sopravvenuta-al-lavoro-e-l-obbligo-di_564.php)>.

## CONCLUSIONI

Nel mondo della disabilità, nonostante la presenza di leggi e di convenzioni, si fatica ancora a parlare di dignità della persona disabile e ad attribuire a quest'ultima lo status di lavoratore.

Attualmente sono ancora innumerevoli le difficoltà e gli stereotipi che un lavoratore disabile deve affrontare per potersi affermare socialmente e lavorativamente. Purtroppo, ancora oggi, nonostante i contributi assegnati alla spesa sociale siano minimi, è ancora radicata l'idea che i soggetti disabili siano persone che necessitano di una costante supervisione e assistenza, per questo motivo poi si fatica a pensare a un soggetto disabile occupato nelle aziende.

Il lavoro è una prerogativa indispensabile nella vita di ogni essere umano, in quanto va ad incidere sulla costruzione di sé, sulla propria identità e sulla propria affermazione personale. Per questo motivo parlare di diritto al lavoro nell'ambito della disabilità significa affrontare il concetto di maturazione del soggetto che spesso viene visto come un eterno bambino da accudire, facendolo in questo modo uscire dall'idea assistenzialistica presente ancora oggi.

Per poter affrontare il tema dell'occupazione però è necessario uscire dall'ottica di vittimismo assegnata ai disabili, intraprendendo la visione di essi come soggetti adulti e capaci e non come soggetti con difficoltà.

Per questo motivo la legislazione è intervenuta a supporto dell'occupazione dei soggetti disabili introducendo prima la Legge 68/1999, seguita e superata poi dalla direttiva 2000/73/CE in tema di parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

Possiamo anche soffermarci per un confronto europeo sulla spesa per la disabilità utilizzando l'European system of integrated social protection statistics (ESSPROS), strumento impiegato dall'UE per rilevare i trasferimenti monetari erogati per la protezione sociale.

Analizzando i dati rilevati si può definire che la parte preponderante della spesa europea è destinata alle pensioni (40.15% della spesa per la protezione sociale) mentre solamente il 7.37%<sup>13</sup> della spesa risulta essere destinata alla protezione sociale.

Prendendo in considerazione l'Italia possiamo dire che, nonostante si destini una quota importante del PIL per la protezione sociale, si trova comunque collocata tra i paesi con i livelli più bassi di spesa per i servizi sociali. Nel 2017 infatti la spesa dei Comuni per i servizi sociali, al netto dei contributi degli utenti e del Servizio Sanitario Nazionale, era pari allo 0.42% del PIL.

<sup>13</sup> Questa percentuale non comprende tutti i trasferimenti (monetari o in natura) ai disabili, ma soltanto quelli diretti a coloro che hanno meno di 65 anni. I trasferimenti a beneficio dei disabili ultrasessantacinquenni sono inclusi nella spesa per vecchiaia.

Dobbiamo sottolineare però un aumento delle risorse rivolte ai disabili nel passaggio tra il 2016 e il 2017 (+4.1%) che hanno fatto aumentare la spesa annua per persona disabile da 1478 a 3140 euro.

La sempre più crescente attenzione dei Comuni verso i bisogni delle persone disabili si può notare soprattutto dall'evoluzione delle forme assistenziali orientate a favorire l'autonomia personale e l'inclusione sociale dei soggetti diversamente abili, oltre che l'istruzione e le politiche di inserimento lavorativo.

Possiamo quindi concludere dicendo che la storia della disabilità è una storia che incontra sofferenze, non solo fisiche o mentali ma anche familiari e sociali dovute agli stereotipi presenti nella società. Per questo motivo diventa doveroso, in una società come la nostra, cercare di cambiare l'ottica di visione del soggetto disabile, passando a concepirlo come una persona adulta, responsabile e di conseguenza idonea a far parte del mondo lavorativo oltre che di quello sociale, per questo motivo è auspicabile nei prossimi anni, notare una fase di declino della discriminazione nei molteplici ambiti della vita delle persone disabili.

## BIBLIOGRAFIA

MINISTERO DELLA SALUTE. Disponibile su:  
<<http://www.salute.gov.it/portale/home.html>>

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Disability* [online]. Disponibile su:  
<[https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/disability#tab=tab_1)>

ALESSANDRA BABETTO, DISABILI.COM, 2011. *Rapporto mondiale dall'oms: i disabili nel mondo sono 1 miliardo* [online]. Disponibile su:  
<<https://www.disabili.com/medicina/articoli-qmedicinaq/rapporto-mondiale-dalloms-i-disabili-nel-mondo-sono-1-miliardo>>

MINISTERO DELLA SALUTE, 2014. *Classificazioni ICD* [online]. Disponibile su:  
<[http://www.salute.gov.it/portale/temi/p2\\_6.jsp?lingua=italiano&id=1982&area=statisticheSN&menu=definizioni](http://www.salute.gov.it/portale/temi/p2_6.jsp?lingua=italiano&id=1982&area=statisticheSN&menu=definizioni)>

PRATICA MEDICA & ASPETTI LEGALI, PASQUA SCELFO, Dirigente Medico Legale I livello Inail, sede di Palermo, CARMELA SAPUPPO, Oculista Specialista Ambulatoriale Interno Inail, sede di Palermo e ASP6, Palermo. *Storia e campi di applicazione della Classificazione Internazionale del Funzionamento della Disabilità e della Salute* [online]. Disponibile su:  
<<https://journals.seedmedicalpublishers.com/index.php/PMeAL/article/view/298/300>>

SERAFINO BUONO, TOMMASA ZAGARIA, 2013. *Ciclo Evolutivo e Disabilità / Life Span and Disability* [online]. Vol.6, N. 1, pp. 121-141. Disponibile su: <<https://iisalghero.edu.it/wp-content/uploads/2014/11/ICF.pdf>>

O.M.S. - ORGANIZZAZIONE MONIALE DELLA SANITÀ, 2004. *ICF versione breve Classificazione Internazionale del Funzionamento, della Disabilità e della Salute* [online]. Gardolo (TN): Edizioni Erickson. Disponibile su:  
<[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42417/9788879466288\\_ita.pdf;jsessionid=81A9D8DA4FFB06F869A5364C23EA20E7?sequence=4](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42417/9788879466288_ita.pdf;jsessionid=81A9D8DA4FFB06F869A5364C23EA20E7?sequence=4)>

DELIA FERRI, MAYNOOTH UNIVERSITY DEPARTMENT OF LAW IRELAND, 2016. *L'Unione europea e i diritti delle persone con disabilità: brevi riflessioni a vent'anni dalla prima "Strategia"* [online]. Vol. 17, N. 2, Aprile-Giugno 2016: Il Pensiero Scientifico Editore. Disponibile su: <[https://www.politichesanitarie.it/r.php?v=2306&a=24812&l=327022&f=allegati/02306\\_2016\\_02/fulltext/06.Salute-Ferri\(118-123\).pdf](https://www.politichesanitarie.it/r.php?v=2306&a=24812&l=327022&f=allegati/02306_2016_02/fulltext/06.Salute-Ferri(118-123).pdf)>

GAZZETTA UFFICIALE DELLE COMUNITÀ EUROPEE, 2000. *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea* [online]. 2000/C, 364/01. Disponibile su: <[https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_it.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_it.pdf)>

GIACOMO DI FEDERICO, TRECCANI, 2014. *Carta dei diritti fondamentali* [online]. Disponibile su: <[http://www.treccani.it/enciclopedia/carta-dei-diritti-fondamentali\\_\(Diritto-on-line\)/>](http://www.treccani.it/enciclopedia/carta-dei-diritti-fondamentali_(Diritto-on-line)/>)

UNITED NATIONS. *Charter of the United Nations* [online]. Disponibile su: <<https://www.un.org/en/charter-united-nations/index.html>>

UNITED NATIONS, DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS DISABILITY. *Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)* [online]. Disponibile su: <<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>>

CARUSO, I., 2011. *Salute e disabilità secondo il modello biopsicosociale. Una ricerca applicata nel contesto universitario catanese* [online]. Dottorato di ricerca in scienze umane. Università degli Studi di Catania, Dipartimento di Processi Formativi. Pagg. da 122 a 149. Disponibile su: <<http://dspace.unict.it:8080/bitstream/10761/387/1/Tesi%20di%20Dottorato%20in%20Scienze%20Umane%20di%20Ileana%20Caruso.pdf>>

WORLD HEALTH ORGANIZATION, 1980. *International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps. A manual of classification relating to the consequences of disease* [online]. Ginevra. Disponibile su: <[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261\\_eng.pdf?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/41003/9241541261_eng.pdf?sequence=1)>

ASSEMBEA GENERALE DELLE NAZIONI UNITE, 1948. *Dichiarazione Universale dei Diritti Umani* [online]. Disponibile su: <[https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/itn.pdf](https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/itn.pdf)>

COMITATO ITALIANO PER L'UNICEF – ONLUS, 2007. *Convenzione sui diritti delle persone con disabilità* [online]. Roma. Disponibile su: <[https://www.unicef.it/Allegati/Convenzione\\_diritti\\_person\\_e\\_disabili.pdf](https://www.unicef.it/Allegati/Convenzione_diritti_person_e_disabili.pdf)>

ANDREA COFELICE, 2014. *Sistemi di garanzia: i Comitati delle Nazioni Unite* [online]. Università degli studi di Padova. Disponibile su: <<https://unipd-centrodirittiumani.it/it/schede/Sistemi-di-garanzia-i-Comitati-delle-Nazioni-Unite/44>>

ANDREA COFELICE, 2014. *I diritti umani nel sistema delle Nazioni Unite: i diritti umani delle persone con disabilità* [online]. Università degli studi di Padova. Disponibile su: <<https://unipd-centrodirittiumani.it/it/schede/I-diritti-umani-nel-sistema-delle-Nazioni-Unite-i-diritti-umani-delle-persone-con-disabilita/61>>

RACHELE CERA, 2009. *La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità* [online]. Treccani. Disponibile su: <[http://www.treccani.it/magazine/diritto/approfondimenti/diritto\\_internazionale\\_e\\_comparato/nazioni\\_unite\\_cera.html#:~:text=Adottata%20dall%27Assemblea%20generale%20dell,il%20pieno%20ed%20equo%20godimento](http://www.treccani.it/magazine/diritto/approfondimenti/diritto_internazionale_e_comparato/nazioni_unite_cera.html#:~:text=Adottata%20dall%27Assemblea%20generale%20dell,il%20pieno%20ed%20equo%20godimento)>

MUCELLI FEDERICO, 2010. *Disabilità tra passato e futuro: approfondimento* [online]. Disabili.com. Disponibile su: <<https://www.disabili.com/medicina-e-salute/disabilita-tra-passato-e-futuro-nuove-prospettive-per-linclusione>>

BARBARA DE MOZZI, 2020. *Sopravvenuta inidoneità alle mansioni, disabilità, licenziamento* [online]. Lavoro Diritti Europa. Disponibile su: <<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/licenziamento/515-sopravvenuta-inidoneita-alle-mansioni-disabilita-licenziamento>>



ISTAT, 2019. *Conoscere il mondo della disabilità: persone, relazioni e istituzioni* [online]. Roma. Pagg. da 59 a 91. Disponibile su: <<https://www.istat.it/it/files/2019/12/Disabilit%C3%A0-1.pdf>>

ISTAT, 2020. *Ancora in aumento la spesa per il welfare locale* [online]. Disponibile su: <<https://www.istat.it/it/files/2020/02/Report-Spesa-sociale-dei-comuni.pdf>>

ILARIA CORRÀ, 2016/17. *Il lavoro della persona disabile e la fattoria sociale* [online]. Relazione finale. Università degli Studi di Padova, dipartimento di filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata – FISIPPA. Pagg. da 10 a 22. Disponibile su: <[http://tesi.cab.unipd.it/56038/1/Illaria\\_Corra.pdf](http://tesi.cab.unipd.it/56038/1/Illaria_Corra.pdf)>

ANNA GUARDAVILLA, 2019. *Lavori disabili e misure di accomodamento ragionevole* [online]. Puntosicuro. Anno 21, numero 4477 di Giovedì 30 maggio 2019. Disponibile su: <<https://www.puntosicuro.it/view-pdf/lavoratori-disabili-misure-di-accomodamento-ragionevole-AR-19131/>>

FEDERICO GRILLO PASQUARELLI. *La discriminazione dei lavoratori con disabilità nei luoghi di lavoro La normativa antidiscriminatoria comunitaria: Direttiva 2000/78 e giurisprudenza CGUE La normativa antidiscriminatoria italiana: D.Lgs. 216/2003 e giurisprudenza interna* [online]. Avvocati Giuslavoristi Italiani (AGI). Disponibile su: <<https://ordineavvocatitorino.it/sites/default/files/documents/RELAZIONE%20DOTT%20GRILLO-Discriminazione%20dei%20lavoratori%20disabili.pdf>>

PIERLUIGI DIGENNARO, 2015. *Il licenziamento del lavoratore disabile tra modifiche normative e riscontri giurisprudenziali* [online]. Il lavoro nella giurisprudenza. Disponibile su: <[https://www.researchgate.net/publication/334761824\\_Il\\_licenziamento\\_del\\_lavoratore\\_disabile\\_tra\\_modifiche\\_normative\\_e\\_riscontri\\_giurisprudenziali](https://www.researchgate.net/publication/334761824_Il_licenziamento_del_lavoratore_disabile_tra_modifiche_normative_e_riscontri_giurisprudenziali)>

FRANCO CARINCI E CARLO CESTER, 2001. *Il licenziamento all'indomani del d.lgs. n. 23/2015 (contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti)* [online]. Adapt university press. E-book series n. 46. Pagg. da 48 a 118. Disponibile su: <[https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/22694/mod\\_resource/content/2/ebook\\_vol\\_46.pdf](https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/22694/mod_resource/content/2/ebook_vol_46.pdf)>

ELISABETTA TARQUINI, 2019. *Cassazione, il licenziamento per inidoneità sopravvenuta del lavoratore divenuto inabile alle mansioni e i ragionevoli accomodamenti* [online]. Questione Giustizia. Disponibile su: [https://www.questionegiustizia.it/articolo/cassazione-il-licenziamento-per-inidoneita-sopravv\\_13-06-2019.php](https://www.questionegiustizia.it/articolo/cassazione-il-licenziamento-per-inidoneita-sopravv_13-06-2019.php)

OLIVIA BONARDI. *L'inidoneità sopravvenuta al lavoro e l'obbligo di adottare soluzioni ragionevoli in una innovativa decisione della Cassazione* [online]. Questione Giustizia. Disponibile su: [https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/l-inidoneita-sopravvenuta-al-lavoro-e-l-obbligo-di\\_564.php](https://www.questionegiustizia.it/rivista/articolo/l-inidoneita-sopravvenuta-al-lavoro-e-l-obbligo-di_564.php)

GIUBBONI STEFANO, 2015. *Il licenziamento per sopravvenuta inidoneità alla mansione dopo la legge Fornero e il Jobs Act* [online]. Centre of study of european labour law

L. 12 marzo 1999, n. 68. Disponibile su: <<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/99068l.htm>>

Direttiva 2000/73/ce della Commissione del 22 novembre 2000. Disponibile su: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0073&from=SL>>

Dlgs. 9 luglio 2003, n.216. Disponibile su: <<https://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/03216dl.htm>>

Dlgs. 23 dicembre 2005, n.23. Disponibile su: <<https://www.camera.it/parlam/leggi/05266l.htm>>.

## **RINGRAZIAMENTI**

Alla fine di questo percorso di studi, terminato con la scrittura di questa prova finale, mi piacerebbe poter spendere alcune parole per ringraziare le persone che mi hanno accompagnato e sostenuto in questi anni. Per prima cosa vorrei ringraziare la mia relatrice, la professoressa Barbara De Mozzi, per avermi aiutato dandomi consigli e seguendo la scrittura dell'elaborato, assicurandosi che il lavoro fosse svolto al meglio. Poi vorrei ringraziare i miei genitori e mia sorella Irene, che in questi tre anni non hanno mai smesso di credere in me, i miei nonni che mi sono sempre stati accanto supportandomi. Ringrazio il mio fidanzato Matteo per non aver mai smesso di credere nelle mie capacità e per aver sopportato i miei momenti di stress, aiutandomi a superarli e a dare sempre il meglio. Ringrazio inoltre le mie amiche Irene e Laura e i miei amici più stretti per aver condiviso con me i momenti più importanti in questi anni e per avermi accompagnato fino a qui. Infine, ringrazio l'Università di Padova per avermi dato modo di continuare i miei studi formandomi e facendomi crescere tramite esperienze che mi hanno arricchita e che porterò sempre nel mio bagaglio culturale e professionale.

